

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN BUDAYA ORGANISASI PADA ANGGOTA BEM FAKULTAS SE-UNISSULA

¹Risky Dwi Nugroho*, ²Abdurrohim

¹Mahasiswa, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang

²Dosen, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang

*Corresponding Author:

riskydwi.nugroho0802@gmail.com

ABSTRAK

Budaya organisasi merupakan sebuah problematika bagi anggota organisasi BEM Fakultas Se-UNISSULA. Komitmen organisasi dipercaya menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya budaya organisasi. Budaya organisasi merujuk pada suatu bentuk kebiasaan atau ciri khas dalam suatu organisasi dalam menciptakan kenyamanan dalam mendukung tujuan organisasi yang berhasil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi pada anggota BEM Se-UNISSULA. Subjek dalam penelitian ini adalah berjumlah 61 anggota BEM Fakultas. Pengambilan sampel menggunakan cluster random sampling. Analisis data menggunakan korelasi pearson dan menghasilkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,648$ dengan taraf signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi pada anggota BEM Fakultas Se-UNISSULA. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika semakin baik budaya organisasi maka akan semakin komitmen orang-orang terhadap organisasi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

Organizational culture is a problem for members of the BEM Fakultas Se-UNISSULA organization. Organizational commitment is believed to be one of the factors causing organizational culture. Organizational culture refers to a form of habit or characteristic in an organization in creating comfort in supporting successful organizational goals. This study aims to determine the relationship between organizational commitment and organizational culture in members of BEM Se-UNISSULA. The subjects in this study were 61 members of the Faculty BEM. Sampling using cluster random sampling. Data analysis used Pearson correlation and produced a correlation coefficient of $r = 0.648$ with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). This shows that the hypothesis is accepted and there is a significant positive relationship between organizational commitment and organizational culture in members of BEM Faculty Se-UNISSULA. It can be concluded that when the better the organizational culture, the more committed people will be to the organization.

Keywords : Organizational Culture, Organizational Commitment

1. PENDAHULUAN

Budaya adalah sekumpulan pemahaman dan prinsip yang berkembang, disepakati, dan diterapkan oleh seseorang dalam suatu kelompok. Sementara itu, organisasi adalah suatu wadah yang menampung seseorang dengan berbagai latar belakang yang berbeda dan bekerja sama untuk mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati. Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan dan sikap yang berkembang dan diyakini oleh anggota. Sistem keyakinan dan sikap tersebut membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Budaya organisasi juga dapat diartikan sistem nilai, keyakinan, norma, kebiasaan, simbol, dan cara berpikir yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman bagi perilaku serta interaksi anggotanya, baik secara individu maupun kelompok, dalam rangka mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi tidak hanya mencakup aturan tertulis, tetapi juga mencerminkan sikap, persepsi, serta pola perilaku yang terbentuk melalui pengalaman, sejarah, kepemimpinan, dan interaksi sosial di dalam organisasi. Budaya organisasi bersifat kolektif dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya di dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan elemen penting yang membentuk karakter, identitas, serta arah gerak sebuah organisasi. Konteks organisasi secara umum baik yang bersifat formal maupun informal, profit maupun non-profit. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut oleh para anggotanya. Budaya organisasi tumbuh seiring waktu dan menjadi pedoman dalam berperilaku, berkomunikasi, serta mengambil keputusan di lingkungan organisasi.

Budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai perekat yang menyatukan anggota, tetapi juga menjadi faktor penentu dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Organisasi dengan budaya yang kuat, positif, dan selaras dengan tujuan bersama akan lebih mudah menciptakan sinergi, meningkatkan semangat kerja, serta memperkuat rasa memiliki di antara anggotanya.

Pengertian budaya organisasi menurut Robbins (Hasanah, dkk 2023) budaya organisasi adalah suatu system bersama yang dibentuk dan diterapkan sejak awal, secara bersama dan disepakati oleh setiap anggota suatu organisasi, dan system tersebut menjadi ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya organisasi memiliki suatu ciri khas didalamnya, bentuk nilai, aturan, perilaku, maupun karakter yang ditunjukkan oleh setiap anggota organisasi tersebut. Ciri khas tersebut menunjukkan perbedaan mendasar dengan organisasi lain.

Budaya organisasi seringkali ditemukan di dalam lingkup keseharian dalam kehidupan. Budaya organisasi menjadi bahan pembicaraan di kalangan masyarakat ataupun kalangan akademisi yang mencakup mahasiswa yang ada di dalamnya. Mahasiswa menjadi contoh nyata dalam pembahasan mengenai urgensi dan nilai budaya organisasi yang positif.

Mahasiswa menurut kamus besar Bahasa Indonesia merupakan seseorang yang sedang menempuh pembelajaran atau mencari ilmu di sebuah perguruan tinggi, universitas, ataupun institut. Nama mahasiswa merupakan nama yang berat untuk diemban, karena

berasal dari kata “maha” dan “siswa” yang telah menyandang nama tertinggi setelah menyelesaikan rangkaian di bangku sekolah.

Menyandang gelar mahasiswa tidak mudah untuk dilaksanakan, bentuk perjuangan ataupun proses pembelajaran jauh beda dengan lingkungan sekolah sebelumnya. Status mahasiswa menjadi arti yang penting dalam aspek pola berfikir, penopang untuk sebuah perubahan universitas, bangsa, dan bentuk pola berperilaku yang berbeda dalam berkehidupan. Aspek pola berfikir merupakan kebutuhan dasar mahasiswa dalam mengembangkan *hard skill* maupun *soft skill* dalam lingkungan universitas, institut, ataupun sekolah tinggi.

Pengertian budaya organisasi (Hasanah dan Aima, 2018) yaitu sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal. Pola ini telah terbukti akurat dan diajarkan kepada anggota baru organisasi sebagai cara untuk melihat, memikirkan, dan merasakan hubungannya dengan masalah yang dihadapi.

Budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak positif untuk organisasi, pengembangan individu, pencerdasan intelektual, perubahan untuk kemakmuran suatu bangsa dan semua golongan. Budaya organisasi yang baik juga akan memberi dampak positif yang signifikan dan dirasakan oleh semua golongan atas kemajuan budaya organisasi tersebut dalam menerapkan makna yang sesuai dengan hakikat dalam berorganisasi.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil yang tidak jauh beda. Hasil wawancara menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap norma, sikap, dan kemampuan anggota untuk mengembangkan diri di dalam organisasi. Wawancara tersebut menanyakan garis besar mengenai “apakah budaya organisasi memiliki dampak terhadap komitmen organisasi dan pribadi anggota?” dan “bagaimana pengaruh nyata yang dapat dilihat?”. Peneliti mendapat jawaban sebagai berikut.

Salah satu narasumber berinisial N dengan kelamin laki-laki, sebagai status mahasiswa semester 4 di dalam satu Universitas di Semarang.

“Menurut saya itu berpengaruh bang. Tetapi budaya tersebut akan tidak sehat dan baik apabila, didalamnya termuat nilai nilai untuk mewujudkan suatu kepentingan-kepentingan yang menguntungkan anggota dalam mencari jabatan di dalamnya. Serta orientasi kader anggota untuk kedepannya pasti akan mengalami kemunduran, selayaknya seorang mahasiswa dalam berorganisasi tujuan utamanya yaitu belajar dan memperjuangkan nilai intelektual dalam membela rakyat. Perihal fenomena budaya organisasi di universitas saya pribadi menolak akan hal tersebut bang, karena untuk jenjang kedepan pasti akan merusak internal dalam organisasi tersebut serta akan berdampak dalam pengembangan cara belajar dalam organisasi yang lain”

Budaya organisasi menjadi aspek penting dalam menjalankan sebuah roda organisasi untuk menentukan arah tujuan organisasi yang berhasil dalam memperjuangkan hak hak rakyat. Budaya organisasi didorong dengan kemampuan anggota yang ada di dalamnya. Anggota tidak menerapkan norma dan melanggar norma dalam berorganisasi yang telah disepakati maka arah tujuan organisasi akan berjalan tidak baik.

Komitmen anggota organisasi pada organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting. Tidak sedikit organisasi yang memasukkan nilai-nilai dari komitmen untuk menjadi suatu syarat dalam memegang amanah seperti jabatan dan proses pembelajaran yang ada di dalam suatu organisasi tersebut. Tetapi, masih banyak anggota dari organisasi yang belum sepenuhnya memahami makna dari nilai komitmen yang sebenarnya, sehingga akan mendapat kerugian pada organisasi tersebut.

Komitmen organisasi menurut Meyer dan Herscovitc (Hidayat, 2021) merupakan suatu penghubung yang memiliki kekuatan lebih dalam mengatur tindakan anggota dan tujuan organisasi. (Annisa & Zulkarnain, 2013) anggota yang memiliki dedikasi tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan semangat yang lebih kuat dalam bekerja dan berperan aktif di dalamnya. Sebaliknya, anggota yang memiliki komitmen yang rendah akan menghadapi tantangan dalam mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan, dan hal ini pastinya dapat merugikan organisasi.

Keinginan seseorang untuk bekerja keras, setia, dan berpartisipasi dalam organisasi dikenal sebagai komitmen organisasi. Komitmen organisasi juga mencakup keinginan untuk melakukan segala sesuatu yang mungkin untuk kepentingan organisasi. Menurut Bathway dan Grant dalam (Novita, dkk 2016) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan anggota untuk tetap menjadi anggota organisasi dan bersedia melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu terkait pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh (Panjaitan *et al.*, 2022) dengan judul “pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada KPU Kabupaten Simalungun”, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan (Wardana, 2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Organisasi yang kuat akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku anggota.

Berdasarkan uraian fenomena di atas, peneliti memiliki minat untuk dijadikan sebuah karya tulis ilmiah dengan judul “Hubungan Antara pengaruh komitmen organisasi dengan budaya organisasi pada anggota BEM Universitas Islam Sultan Agung Semarang”. Pemilihan subjek anggota BEM Fakultas Se-UNISSULA, dikarenakan dengan status mahasiswa dan status keanggotaan organisasi menjadi pendukung dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

1.1 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang, temuan hasil wawancara dan observasi serta penelitian sebelumnya, memperlihatkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi. Peneliti merumuskan masalah sebagai berikut “Apakah ada korelasi atau hubungan antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi pada anggota BEM Fakultas Universitas Islam Sultan Agung?”

1.2 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui dan menguji apakah terdapat korelasi atau hubungan antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi pada anggota BEM Fakultas Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

1.3 MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini agar dapat menambah informasi kepada yang membaca agar memberikan pandangan perkembangan kepada anggota BEM Fakultas mengenai pentingnya budaya organisasi dan komitmen. Temuan dari penelitian ini selanjutnya diharapkan dapat memberikan teori tambahan untuk penelitian lain mengenai topik.
- b. Hasil penelitian agar dapat menambah literasi bacaan dan informasi ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan budaya organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat Bagi Responden
Menambah pemahaman dalam memilih cara untuk mengembangkan diri setiap anggota organisasi dengan mengembangkan komitmen organisasi setiap individu anggota.
- b. Manfaat Bagi Institusi Universitas Islam Sultan Agung
Menjadi bahan masukan dan menambah kepustakaan berkaitan dengan penelitian hubungan komitmen organisasi dengan budaya organisasi pada anggota BEM Fakultas Universitas Islam Sultan Agung.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah anggota BEM Fakultas Se UNISSULA. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 61. Teknik pengambilan data menggunakan dua skala yaitu skala komitmen organisasi dan budaya organisasi. Penguji hipotesis menggunakan korelasi *pearson* dengan bantuan program SPSS versi 21.0

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel. Variabel bebas (X) yaitu komitmen organisasi, dan variabel tergantung (Y) yaitu budaya organisasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota organisasi BEM Fakultas se-Unissula. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan teknik *Cluster random sampling*. *Cluster random sampling* merupakan teknik pengambilan secara probabilitas yang membedakan populasi menjadi beberapa bentuk kelompok. Peneliti melakukan pengambilan data menggunakan *cluster random sampling* karena banyak kelompok yang serupa, namun memiliki perbedaan secara bentuk internal melalui dasar statistik. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Cluster Random Sampling* ditentukan oleh peneliti yaitu Anggota Organisasi BEM Fakultas se-Unissula.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis *pearson* dilakukan untuk menentukan reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 21. Berdasarkan hasil pada alpha cronbach, skala komitmen organisasi dapat dikatakan cukup andal dengan estimasi reliabilitas sebesar 0,922. Kemudian, berdasarkan hasil pada alpha cronbach yang terdiri dari 19 aitem, reliabilitas skala budaya organisasi yang dihasilkan adalah 0,914 yang artinya skala peneliti layak untuk digunakan.

Berdasarkan uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov, diperoleh sig. 0,231 ($p > 0,05$) untuk variabel komitmen organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut terdistribusi secara normal. Untuk variabel budaya organisasi diperoleh sig. 0,255 ($p > 0,05$) dan dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi terdistribusi secara normal.

Uji linearitas pada variabel komitmen organisasi dengan budaya organisasi menghasilkan nilai f linear 165,604 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 ($p \leq 0,05$). Hasil tersebut yang menunjukkan adanya hubungan linear antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi.

Hipotesis yang digunakan yaitu memakai metode korelasi *pearson* dalam menguji hubungan pada variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y). Hasil yang didapatkan pada analisis koefisien korelasi (r) pada komitmen organisasi dengan budaya organisasi mendapatkan skor r_{xy} sebesar 0,805 dan signifikansi 0,000 ($p \leq 0,05$). Hasil uji hipotesis menunjukkan hipotesis diterima atas dasar pengujian serta adanya hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap budaya organisasi pada anggota BEM Fakultas Se-UNISSULA.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan variabel budaya organisasi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika semakin baik budaya organisasi maka akan semakin komitmen orang-orang terhadap organisasi.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

1. Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA, Bapak Dr. Joko Kuncoro S.Psi., M.Si terimakasih atas apa yang telah peneliti terima selama berada di Fakultas Psikologi yang selalu memberikan motivasi dan apresiasi terhadap mahasiswa/i nya
2. Bapak Abdurrohim, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan, berdiskusi, dan koreksi, mengingatkan serta mendukung segala proses peneliti yang sangat berarti bagi penulis sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
3. Dosen Wali, Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si yang membantu peneliti dan mendampingi dari awal perkuliahan hingga saat ini dalam hal pengambilan keputusan berkaitan dengan perkuliahan.

4. Seluruh BEM Fakultas Se-UNISSULA yang telah membantu penulis dalam melancarkan proses pembuatan karya tulis ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi UNISSULA yang memberikan ilmu yang bermanfaat dan motivasi bagi peneliti untuk saat ini dan masa mendatang.
6. Seluruh Tata Usaha Fakultas Psikologi yang membantu penulis dalam administrasi selama penulis berkuliah di Fakultas Psikologi UNISSULA.
7. Mapala Argajaladri yang membantu penulis dalam pengembangan diri dalam berdiskusi terkait pengasahan dalam berfikir kritis, mengembangkan penulis dalam memahami nilai kehidupan, serta membantu penulis dalam mengembangkan *hard skill dan soft skill*.
8. Teman Teman Kontrakan Punk (M.Luqmanul Hakim S.Psi, Septian Prawisuda Puta S.Psi, Muklis Setiowidodo S.Psi, Hasbi Iqbal S.Psi, dan M. Wilhan Ilhami S.Psi) yang membantu penulis dalam memperluas daya berfikir di kehidupan, yang mau meluangkan waktu untuk berdiskusi dan membantu penulis dalam mengerjakan karya ilmiah ini.
9. Rafiqah Arifah Puspita, yang membantu penulis dalam mengingatkan kehidupan keseharian dan mengembangkan diri secara bersama, serta mengajarkan penulis terkait ilmu dalam bersosial.
10. Semua teman seperjuangan, yang membantu penulis dalam menempun perkuliahan di UNISSULA.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, I. G. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan Otomotif. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 20(2), 135–140. <https://doi.org/10.34208/Jba.V20i2.419>
- Annisa & Zulkarnain. (2013). Komitmen Terhadap Organisasi Ditinjau Dari Kesejahteraan Pekerja. *Insan, Media Psiko- Logi*, 15(1).
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/Ecobi.V7i2.1551>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Azwar, S. (2021). Penyusunan Skala Psikologi. *Pustaka Pelajar*.
- Dan, O., Terhadap, M., Hasanah, R. U., & Aima, M. H. (N.D.). *Pegawai Badan Manajemen Pusat Pengkajian*.

- Hairina, Y., & Putra, A. (2018). Dimensi Budaya Organisasi Dengan Perilaku Caring Perawat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan, Iii*(3), 166–175. <https://doi.org/10.13140/Rg.2.2.29123.48160>
- Harahap, D. A. (2018). Perilaku Belanja Online Di Indonesia: Studi Kasus. *Jrmsi - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(2), 193–213. <https://doi.org/10.21009/Jrmsi.009.2.02>
- Harahap, P. (2011). Budaya Organisasi: Organizational Culture. In *Semarang University Press* (Issue isbn: 978-979-3948-88-1, Pp. 1–112).
- Hidayat, M. Y. (2021). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Ikatan Bujang Dara Kota Pekanbaru. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Ishiqah Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/Jap.V18i1.82>
- Jamilatul Hasanah, M. Zainal Alim, Vicky Febriansyah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/Jikma.V1i4.502>
- Maknur, J., & Wahyuningsih, D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Neuronworks Indonesia Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana)*, 3(2), 91–102.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V1i1.7>
- Mustafa, P. S., Gusdiyanto, H., Victoria, A., Masgumelar, N. K., & Lestariningsih, N. D. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/Red2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isallowed=Y%0ahttp://dx.doi.org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetungan_Terpusat_Strategi_Melestari
- Novita, Swasto Sunuharjo, B., & Ruhana, Ika. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 34(1), 38–46.
- Nurtjahjanti, H., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Hubungan Kepribadian Hardiness Dengan Optimisme Pada Calon Tenaga Kerja Indonesia (Ctki) Wanita Di Blklh Disnakertrans Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(2011).
- Pane, D., & Aisyah, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen

Organisasional. *Seminar Nasional Hasil Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat (Snp2m)*, 7(6), 285–289.

- Panjaitan, M., Siregar, S., & Winarto, W. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kpu Kabupaten Simalungun. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Pratiwi, M. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Produksi Bagian Circular Loom Di Pt X Sidoarjo Monalita Nurindahsari Pratiwi Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 45–55.
- Priarti, M. (2013). Hubungan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Guru Honorer. *Jurnal Formatif* 3(1):, 6(2), 67–79.
- Purwanza, S. W., Aditya, W., Ainul, M., Yuniarti, R. R., Adrianus, K. H., Jan, S., Darwin, Atik, B., Siskha, P. S., Maya, F., Rambu, L. K. R. N., Amruddin, Gazi, S., Tati, H., Sentalia, B. T., Rento, D. P., & Rasinus. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March).
- Ramadhani, C. P. Y., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Rumah Makan X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi Pada*, 9(8), 45–56. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/49363/41026>
- Ridha, N. (2020). Proses Penelitian, Masalah, Variabel, Dan Paradigma Penelitian. *Computer Graphics Forum*, 39(1), 672–673. <https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Rosyidah, R., & Darajat, L. N. (2009). *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Perawat Bagian Rawat Inap Kelas Ii Dan Iii Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Yogyakarta*. November, 9–12.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.
- Subkhi Mahmasani. (2020). *View Metadata, Citation And Similar Papers At Core.Ac.Uk*. 274–282.
- Tanjungpinang, S. (2023). *Komitmen Organisasi Guru Pada Komitmen Organisasi Guru Pada*.
- Triyanto, A., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kantor Camat. *Jim Upb (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(2), 110–114.
- Tuala, R. P. (2020). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. In *Encephale* (Vol. 53, Issue 1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2012.03.001>

Wardana, M. N. (2019). *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara Di Kementerian "X" Jakarta.*

Wiwiek, o. :, & adawiyah, r. (2021). Hubungan antara total quality management terhadap budaya kualitas di bidang pendidikan. *Negotium: jurnal ilmu administrasi bisnis*, 4(1).

Yulianti, P. (2015). Komitmen Organisasional Perspektif : Konsep Dan Empiris. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 52